

AZ ÖNKÉNTES PÉNZTÁRAK 30 ÉVE AZ EGÉSZSÉG- ÉS NYUGDÍJMEGTAKARÍTÁS FŐSZEREPLŐI

A szerző a Magyar Nemzeti Bank munkatársa, vezető felügyelője

Török László torokl@mnb.hu

Beadás dátuma: 2024. október

ÖSSZEFOGLALÓ

Az önkéntes pénztári rendszer idén három évtizedes múlttra tekint vissza. Az önkéntes pénztárról szóló jogszabály 1993. december 6-án lépett hatályba. A jogszabály eredményeként létrejött önkéntes pénztár kifejezetten magyar intézménytípus. Más országokat tekintve a cseh nyugdíjrendszer átalakításának eredményeként jött létre hasonló önálló, az állami ellátást kiegészítő önkéntes intézményrendszer. A jelenleg is működő nyugdíjpénztárak több mint harmada 1994-ben megtartotta alakuló közgyűlését, 1995 végére pedig már a jelenleg is aktív nyugdíjpénztárak több, mint fele megkezdte működését. Az intézmények működésének alapelvei és szabályozási keretei nagyrészt állandóak és kiszámíthatóak maradtak eltelt 30 évben, ugyanakkor a jogszabály többször is változott ezidő alatt annak érdekében, hogy a pénztárak a tagok számára biztonságos és megfelelő színvonalú szolgáltatásokat nyújtsanak. Az elmúlt évtizedek fejlődésének eredményeként az önkéntes nyugdíjpénztárak és az egészség- és önszegélyező pénztárak is olyan szolgáltatásokat kínálnak, amelyek alacsony költségszintekkel a mérsékeltbb rendszeres megtakarítási lehetőségekkel rendelkező ügyfelek számára is lehetővé teszik a nyugdíj, egészségügyi vagy önszegélyező célú öngondoskodást. Az önkéntes nyugdíjpénztárak, valamint az egészség- és önszegélyező pénztárak szolgáltatásai olyan pénzügyi tömegtermékeké váltak, amelyek hazai munkavállalók 25 százalékának, ágazatonként több mint 1 millió tagnak nyújtanak öngondoskodási lehetőséget. és a pénztári szektor mára már több, mint 2000 milliárd forintnyi tagi vagyont kezel. A jelenkor gazdasági és demográfiai változásai, az elöregedő társadalom, az állami nyugdíjrendszerek mellett felértékeli a kiegészítő nyugdíjrendszerek szerepét. Ennek fényében kezelendő problémát jelent, hogy az önkéntes nyugdíjpénztárak taglétszáma az utóbbi években enyhén csökkent és a nyugdíjpénztárak aktív, tagdíjat fizető tagjainak száma csak a munkavállalók alig több mint 10 %-a, az egészség – és önszegélyező pénztárakat tekintve az aktív tagok száma ennél is kevesebb. E kihívások indokolttá teszik valamennyi fejlett országban – így hazánkban is – az egyéni vagy foglalkoztatói kiegészítő rendszerek működési kereteinek olyan irányú felülvizsgálatát, fejlesztését, amelynek fókuszában egy olyan feltételrendszer kialakítása áll, ami szélesebb társadalmi rétegeknek, így a fiatalabb generációknak is megfelelő vonzerőt jelent kiegészítő egészség- és nyugdíjmegtakarítás elindítására.

SUMMARY

The voluntary fund system has 30-year history this year. The legislation on voluntary funds entered into force on December 6, 1993. The voluntary fund created as a result of the legislation is a unique Hungarian institutional form. Looking at other countries, a similar independent institutional system supplementing state care was created as a result of the restructuring of the Czech pension system. More than a third of the currently operating pension funds held their founding general assembly in 1994. By the end of the following year, 1995, the majority of the currently active pension funds had already started operating. The basic principles and regulatory framework of the institutions' operation have remained largely constant over the past 30 years, but the law has changed several times during this time in order to ensure that the funds provide safe and adequate services to their members. As a result of the development of the past decades, voluntary pension funds and health and mutual aid funds provide products with low cost levels, what enable customers with moderate regular financial opportunities to save for pension, health or self-supporting purposes. The services of voluntary pension funds and health and mutual aid funds have become financial mass products that provide self-care opportunities for 25 percent of domestic workers with more than 1 million members per sector and voluntary mutual funds now manages more than HUF 2,000 billion of

members' savings. Today's economic and demographic changes, the ageing society, increase the role of supplementary pension systems in addition to state pension systems. The fact that the number of members of voluntary pension funds has slightly decreased in recent years and the number of active, paying members of pension funds is only slightly more than 10% of the total employees, and even less in the case of health and self-help funds, is a problem that needs to be addressed. These challenges justify the revision and development of the operating frameworks of personal or employer supplementary systems in all developed countries, including in our country, focusing on the creation of conditions that is attractive to wider social groups, including the younger generations to start saving for retirement and health.

Kulcsszavak: önkéntes nyugdíjpénztárak, egészség- és önszegélyező pénztárak, kiegészítő nyugdíj, befektetések

Key words: voluntary pension funds, health and mutual aid funds, supplementary pension, investments

JEL: J32, I13, G23

DOI:

BEVEZETÉS

Az önkéntes pénztárak működését szabályozó törvény 1993. december 6-án lépett hatályba, az első pénztárak 1994-ben megtartották alakuló közgyűlésüket, így a szektor idén már 30 éves múltra tekinthet vissza. A szektor 30. évfordulója alkalmat ad arra, hogy áttekintsük a jogszabályi környezet és a szektor változásának néhány fontosabb mozzanatát. A pénztárak működésében fontos a kiszámíthatóság és a stabilitás, – mivel különösen a nyugdíjpénztárak hosszútávú megtakarítási terméket nyújtanak –, ugyanakkor a tagi igények és a környezeti feltételek is változnak. Erre a jogszabályoknak és az intézményeknek is reagálniuk kell annak érdekében, hogy korszerű és vonzó szolgáltatást biztosítsanak tagjaiknak. A magyar szabályozás sajátossága, hogy egy intézményi formán belül három különböző pénztártípust is elkülönített a szolgáltatások jellege alapján: nyugdíj szolgáltatást nyújtó nyugdíjpénztárat, bizonyos szociális kockázatok bekövetkezése esetén kiegészítő ellátást biztosító önszegélyező pénztárat, valamint az egészség védelmét szolgáló programok szervezését, egészségügyi szolgáltatások finanszírozását végző egészségpénztárat. A különböző pénztártípusok azonos szervezeti keretek között működnek, lényegében hasonló a felépítésük, irányítási rendszerük, valamint működésük, gazdálkodásuk alapelvei is megegyeznek. Ugyanakkor az elért szolgáltatási profil miatt egyes jogszabályi előírások és a működés bizonyos jellegzetességei is egy-egy adott pénztártípushoz kötődnek. Lényeges sajátossága a nyugdíjpénztáraknak, hogy hosszútávú megtakarítási terméket kínálnak, ahol több évtizedes, akár 30-40 éves időtávot is átfoghat a felhalmozási szakasz. Ilyen hosszú távon a befektetési teljesítménynek, valamint a befektetések költséghatékonyságának kiemelkedő jelentősége van, ezért a törvény is részletesebb előírásokat fogalmaz meg a nyugdíjpénztárak befektetéseivel kapcsolatban. A tanulmányban visszatekintve az elmúlt három évtizedre a nyugdíjpénztári és az egészség- és önszegélyező pénztári szektor fejlődésének, a szabályozás változásának néhány fontosabb mozzanatát emelem ki. Egyes témák (pl. munkáltatói szerepvállalás alakulása, a költségek szabályozásának és tényleges szintjének változása) mindkét pénztártípusnál lényegesek, más témák kifejezetten a nyugdíjpénztárakhoz (befektetési tevékenység kereteinek változása) vagy az egészség- és önszegélyező pénztárakhoz (szolgáltatási kínálat bővülése) kapcsolódnak. A dolgozat célja az önkéntes pénztári szektor 30 éves fejlődésének áttekintése néhány fontosabb kérdésre összpontosítva, bemutatva a jogalkotó és az intézmények válaszát bizonyos kihívásokra, az önkéntes pénztári rendszer fejlesztése, a tagok számára vonzóbb szolgáltatások nyújtása érdekében. A tanulmány végén röviden említek néhány aktuális kihívást, utalok a fejlődési lehetőségekre szakmai műhelyek javaslatai vagy más országok tapasztalatai alapján. A dolgozatban az önkéntes pénztárak által teljesített felügyeleti jelentések adatait vizsgálom, továbbá felhasználom a nemzetközi szakirodalom magállapításait is. Fontos ismét kiemelni a magyar jogalkotásnak azon sajátosságát, hogy a pénztári jogszabály három különböző típusú intézményt hozott létre a szolgáltatások jellege szerint. Ezzel a kiegészítő nyugdíj szolgáltató intézmény mellett létrejött és elterjedté vált az egyéni egészségfinanszírozás

speciális intézménye is, az egészségpénztár. Míg kiegészítő nyugdíjcélú intézmények sok országban vannak, egészségfinanszírozási célú speciális intézmények nem igazán jellemzőek, a társadalombiztosítást kiegészítő egyéni egészségfinanszírozási termékeket általában a biztosítóintézetek nyújtják. A nemzetközi szakirodalomban a leírtak miatt jóval hangsúlyosabb a kiegészítő nyugdíjrendszerek kérdéseinek vizsgálata, elemzése tekintetében, így ezen tanulmányban említett nemzetközi tapasztalatok is a kiegészítő nyugdíjintézményekre vonatkoznak.

AZ ÖNKÉNTES PÉNZTÁRI TÖRVÉNY

Az önkéntes pénztárak létrehozása kötődik a többelemű, vagy elterjedtebb szóhasználattal többpilléres társadalombiztosítás, illetve nyugdíjrendszer koncepciójához. Az 1980-as évek második felében a szakértők számára nyilvánvalóvá vált a nyugdíjrendszer reformjának szükségessége. A kidolgozott reformkoncepciókban ekkor már megjelent az öngondoskodáson alapuló önkéntes nyugdíj, mint a nyugdíjrendszer különálló, kiegészítő eleme (Szabóné, 2000). A rendszerváltást követően bekövetkezett sokszerű gazdasági változások (az átmenettel járó gazdasági visszaesés, a teljes foglalkoztatottság megszűnése, a munkanélküliség megjelenése) további nyomást helyeztek a nyugdíjrendszerre, így annak átalakítása még hangsúlyosabbá vált a szakmai és politikai diskurzusban. 1990 októberében az országgyűlés határozata¹ kimondta, hogy hosszabb távon – a szociális piacgazdasági viszonyok között – megvalósítandó cél az ún. háromelemes nyugdíjrendszer, ahol a harmadik nyugdíjelem az önkéntes kiegészítő biztosításban szerezhető ellátás. A határozat az 1992 első felében esedékes feladatok közé sorolta, hogy ki kell dolgozni a nyugdíjpénztárak működésének és felügyeletének szabályozási keretfeltételeit. Érdekeség, hogy a munkavállalói nyugdíjalap fogalma már az 1991 végén megjelent adótörvényekben² felbukkant.

Az önkéntes pénztárak működési kereteinek kidolgozásához a szakértők felhasználták a háború előtt Magyarországon elterjedt segélyegyletek működésének tapasztalatait, valamint külföldi példákat is. Ezen belül a hazai szabályozásra legnagyobb hatással a Franciaországban működő kölcsönös biztosító intézmények (mutuelle-ek) szabályozása és működési tapasztalatai voltak. A megszületett jogszabály egyik lényeges sajátossága, hogy a mutuelle-ek példáján keresztül az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárakon belül különböző jellegű szolgáltatásokkal, eltérő pénztártípusok jöhettek létre. Az önkéntes pénztárakról szóló törvényjavaslatot csaknem egy évig tartó államigazgatási egyeztetést és parlamenti bizottsági tárgyalást követően fogadta el az Országgyűlés; és az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról szóló törvény (1993. évi XCVI. törvény, továbbiakban: Öpt.) kihirdetése napján, 1993. december 6-án lépett hatályba. Az Öpt. preambuluma rögzíti, hogy a szociális biztonságot szolgáló rendszerek újjáépítésének része az önkéntes pénztári intézményforma kialakítása, és nélkülözhetetlen lépés a szociális piacgazdaság kialakításához. Az önkéntes kölcsönös biztosító pénztárak az öngondoskodáshoz adnak intézményes kereteket, és ezzel együtt a tartósan befektethető források bővítésével elősegítik a hazai tőkepiac fejlődését is.

A nyugat-európai országokban hagyományosan többpilléres volt a nyugdíjrendszer a második világháborút követő évtizedekben is. Az átalakuló közép-kelet-európai gazdaságokban az állami nyugdíjrendszer megreformálásának gondolata általában együtt járt az állami, monolit nyugdíjrendszert felváltó többpilléres nyugdíjrendszer koncepciójával. Érdekeség, hogy a magyar szabályozással jött létre a régió országait tekintve először az elkülönült, kiegészítő nyugdíj-előtakarékossági célú intézményforma. Néhány hónappal később, egy 1994-ben hatályba lépett jogszabály³ alapján Csehországban is elkezdődhetett az önkéntes kiegészítő nyugdíjpénztárak működése.

Az Öpt. az új intézményrendszer egyik alapelvevé tette az önkéntességet, mely szerint természetes személyek szabad akaratukból hozhatnak létre pénztárakat, és önkéntesen csatlakozhatnak ahhoz. A pénztáralapítás a jogszabály szerint egyének döntése, ahogy a taggá válás is egyéni döntés. Így a létrejövő intézmények nem a nyugat-európai országokban működő foglalkoztatói nyugdíjintézményeknek felelnek meg, hanem ezek az egyéni öngondoskodás intézményi formái.

A koncepció kidolgozói ugyanakkor feltételezték, hogy a pénztárak alakításának fontos támogatói, előmozdítói lesznek a munkáltatók, szakmai szervezetek, ágazatok. Számítottak a munkáltatók

támogatására a pénztárak alapításában és a működtetésében, hiszen a jogszabály is kimondja, hogy a tagsági kör meghatározása munkahelyi, szakmai, ágazati vagy területi alapon történhet. A törvény rögzíti továbbá, hogy a munkáltató a tag tagdíjfizetési kötelezettségét részben vagy teljes egészében átvállalhatja (munkáltatói hozzájárulás).

A hazai önkéntes pénztárak működése a jogalkotók döntése szerint az egyéni öngondoskodás elvére épül, mert a munkáltatói rendszerek hátrányai ekkor, a rendszerváltással járó gazdasági, társadalmi folyamatok tükrében már látszódtak. Egy munkáltatói rendszerben nehezebb kezelni a munkavállaló gyakori munkahelyváltását, tört karriereket, a munkáltató átalakulása, megszűnése esetén bekövetkező bizonytalanságot⁴. A munkáltatói rendszer a munkáltatókra nagyobb terhet ró, és rugalmatlanabb is az egyéni öngondoskodás intézményeihez képest. A nyugdíjellátás ugyanakkor jellemzően a foglalkoztatáshoz kapcsolódik, hiszen a kapott munkajövedelemből történik a rendszeres megtakarítás. A törvény hatályba lépése után kiépülő egyéni öngondoskodáson alapuló rendszer jelentős munkáltatói támogatással korszerű volt és sok előnyt hordozott, mivel jól kezelte a munkaviszonyok átalakulását, a foglalkoztatás változását, a nem tipikus munkaviszonyban lévők vagy egyéni vállalkozók megtakarításait is.

A cseh önkéntes nyugdíjpénztárak létrehozásánál vitás kérdés volt, hogy foglalkoztatói vagy inkább egyéni kiegészítő nyugdíjintézmények jöjjenek létre. Végül ott is a magyarhoz hasonló megoldás született, vagyis az egyének önként csatlakozhatnak, ugyanakkor a munkáltató részben vagy teljesen átvállalhatja a tagdíjfizetést, ezen túl a munkáltató aktívan támogathatja a pénztár alapítását és működését is (Vostatek, 2016).

A szektor kialakulásának fontos tényezője volt a hazai értékpapírpiac újjáalakulása, a pénzügyi intézményrendszer fejlődése. Az értékpapírokról és az értékpapírtőzsde létrehozásáról szóló jogszabály 1990-ben lehetőséget és szabályozott keretet biztosított a nyilvános értékpapír kibocsátásoknak és a tőzsdei kereskedésnek. A befektetési alapokról szóló 1991. évi jogszabály pedig meghatározta a kollektív befektetések intézményi hátterét, szervezeti felépítését, és a befektetési folyamat egyes szereplőinek feladatait, viszonyát. Ez a szabályozás mintát jelentett az önkéntes nyugdíjpénztárak befektetési tevékenységének szabályozásához, hiszen mind a nyugdíjpénztár, mind a befektetési alap intézményi befektető, részben hasonló gazdálkodási, működési elvek mentén, kollektív befektetési jelleggel működnek és ugyanazon befektetési eszközpiacon tevékenykednek. Fontos különbség ugyanakkor, hogy a befektetési alapok az egyének már megtakarított pénzének befektetését szolgálták, a pénztárak pedig a hosszú távú előtakarékosságot. Ezért is kaphatott az új, önkéntes kiegészítő nyugdíjcélú megtakarítás nyugdíjpénztár elnevezést a nyugdíjalap helyett (Kandrács, 2023).

A pénzügyi intézményrendszerben egyedinek számít, hogy az önkéntes pénztári szektor működése egy 30 éves jogszabályon alapul. Természetesen az eltelt idő alatt az Öpt. sokszor változott a szektor működésének tapasztalatai és a változó környezet adta újabb kihívások nyomán, de a működés alapvető keretei állandóak maradtak. Fontos kiemelni, hogy az önkéntes pénztári szabályozás Magyarország uniós csatlakozását követően is kizárólag nemzeti hatáskörben maradt, ezért az uniós jogalkotás nincs lényeges hatással a pénztári törvényre. Az alapvető működési keretek stabilitása ennél a szektornál amiatt is fontos lehet, mert az önkéntes pénztárak, ezen belül elsősorban a nyugdíjpénztárak olyan hosszútávú terméket kínálnak, amellyel a tagok akár 30-40 éven keresztül gyűjthetik nyugdíjcélú befizetéseiket. Az MNB több kiadványában⁵ is modellszámításokkal alátámasztva kiemeli az időben elkezdett nyugdíjmegtakarítás hasznosságát és szükségességét, mivel idejekorán elkezdve – a hosszú időtávon felhalmozódó hozamok miatt – viszonylag kisebb összegű befizetésekkel is elérhető az időskori jövedelem érdemi kiegészítése. A hosszú távú megtakarításokat kezelő intézmények esetében a fogyasztói bizalom egyik fontos tényezője lehet a működési keretek kiszámíthatósága, állandósága.

AZ ÖNKÉNTES PÉNZTÁRI TÖRVÉNY FONTOSABB VÁLTOZÁSAI ÉS A SZEKTOR ALAKULÁSA

AZ ÖNKÉNTES PÉNZTÁRAK ÉS A MUNKÁLTATÓK

Az Öpt. megjelenése után mind a pénzügyi intézmények (biztosítók, bankok), mind egyes munkáltatók, szakmai ágazatok, szakszervezetek lehetőséget láttak az új öngondoskodási formában. Az önkéntes

pénztárak jogi értelemben egyesületi jellegű nonprofit intézmények, azonban a pénztárak létrehozásában, támogatásában és akár irányításában a pénzügyi intézmények és a munkáltatók is jelentős szerepet vállalhattak. Az intézményrendszer fejlődését lényegesen befolyásolja, hogy a pénztárakon keresztül megvalósuló öngondoskodás támogatásában a kezdetektől szerepet vállalt az állam különféle adókedvezményekkel.

Az önkéntes nyugdíjpénztárak esetében az Öpt. hatálybalépését követően rövid idő alatt jelentős számú intézmény alakult meg. Ehhez hozzájárult, hogy az önkéntes pénztár alakítása - a jogszabályi keretek által adottan - viszonylag egyszerű, így munkáltatók, illetve független, nagy pénzügyi csoporthoz nem tartozó szervezetek, szerveződések is alakítottak pénztárat. Az 1997-ben megjelent Önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak évkönyve a pénztárak szerveződési elve (munkahelyi, szakmai, ágazati vagy területi) alapján mutatja be az 1996 végéig megalakult intézményeket:

1. sz. táblázat: Pénztárak száma és taglétszáma 1996 végén

Szerveződés elve	Nyugdíjpénztár			Egészségpénztár			Önsegélyező pénztár		
	db	létszám (fő)	létszám arány	db	létszám (fő)	létszám arány	db	létszám (fő)	létszám arány
Területi	151	219 352	46,9%	25	996	65,3%	5	1 210	43,7%
Ágazati	17	121 059	25,9%	3	509	33,4%	0	0	0,0%
Szakmai	10	21 150	4,5%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Munkahelyi	58	105 884	22,7%	1	20	1,3%	3	1 560	56,3%
Összesen	236	467 445	100,0%	29	1 525	100,0%	8	2 770	100,0%

(Forrás: MNB)

A nyugdíjpénztárak alapításában, működésük támogatásában a jogalkotók előzetes elképzelésének megfelelően jelentős volt a szakmai, ágazati szervezetek és a munkáltatók szerepvállalása. A rendszerváltás után hazánkba beérkező külföldi háttérű vállalatok jelentős része az anyacégnél már bevált nyugdíjprogramokhoz hasonló támogatást kívánt adni a munkavállalók számára. Voltak olyan cégek is, ahol a világháború előtt már működő vállalati nyugdíj hagyományát kívánták feléleszteni az új intézményi keretek között. A pénzügyi intézmények segédletével alakított nyugdíjpénztárak a területi szerveződésű pénztárak között szerepelnek, de előfordult az is, hogy pénzügyi intézményhez nem kapcsolódó természetes közösségek hoztak létre területi alapú nyugdíjpénztárat (Matits, 2018). Az egészség és önsegélyező pénztárak esetében nem volt olyan meredek felfutás az intézmények számában közvetlenül a jogszabály hatálybalépése után, mint a nyugdíjpénztárak esetében. A jogszabály 1996. évi módosításával a tagság lehetséges szerveződési elvének felsorolását kivették a törvényből. A különbségek a pénztárak szerveződési elvében a tagok lehetséges körét tekintve továbbra is fennmaradtak, amit a jogalkotók a törvény 2012. évi módosításával fogalmaztak meg újra a szövegben. A jogszabály ekkortól kezdve nevesít nyílt és zárt pénztárat⁶. Jelenleg a piacon 11 zárt pénztár működik. Megfigyelhető ugyanakkor, hogy több, alapvetően valamilyen munkahelyhez vagy ágazathoz kapcsolódó pénztár is úgy döntött, nem kívánja korlátozni a tagsága körét, és nyílt pénztárként határozza meg magát az alapszabályában. Ezzel együtt ezeknek is vannak olyan kötődései a munkáltatókhoz, ami miatt a gyakorlatban munkáltatói háttérű pénztáraknak tekinthetjük őket. A jelenleg is működő önkéntes pénztárakat a támogatói, intézményi kapcsolati háttér szerint az alábbiak szerint csoportosíthatjuk, figyelembe véve azt, hogy ez a csoportosítás nem jogszabályban rögzített elkülönítésen, hanem a pénztárak működésének gyakorlati sajátosságán alapszik.

2. sz. táblázat: Pénztárak száma és taglétszáma 2023 végén

	Nyugdíjpénztárak	Egészség-önsegélyező pénztárak
--	------------------	--------------------------------

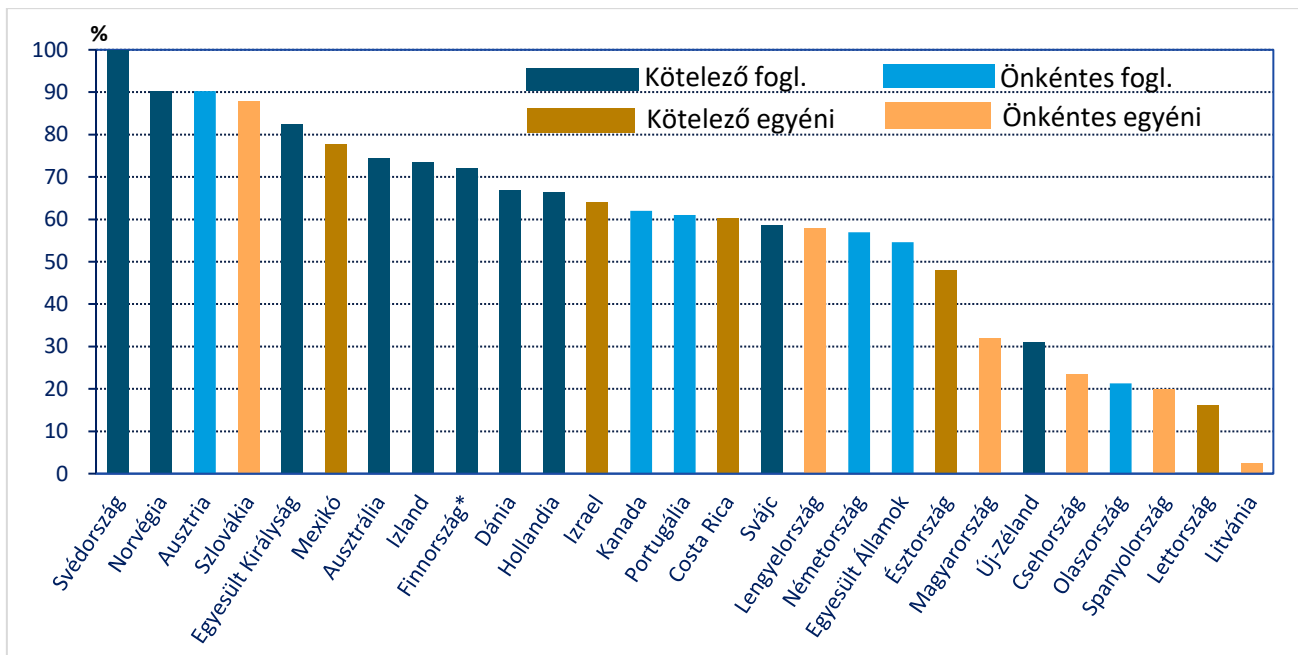
Szerveződés elve	Pénztárak száma	létszám (fő)	létszám arány	Pénztárak száma	létszám (fő)	létszám arány
Pénzintézeti	7	740 808	69,03%	4	613 584	54,57%
Munkahelyi/ágazati	18	174 131	16,22%	4	71 810	6,39%
Független	3	158 306	14,75%	8	438 924	39,04%
Összesen	28	1 073 245	100,00%	16	1 124 318	100,00%

(Forrás: MNB)

Az önkéntes pénztári piacon a kezdeti időkhöz képest jelentős koncentráció ment végbe, azonban a munkahelyi, ágazati jellegű pénztáraknak még mindig jelentős szerepe van a szektorban. A munkáltatói háttérű intézmények elősegíthetik a szektoron belüli piaci versenyt, ami ösztönözheti a költséghatékony szolgáltatások kialakítását. A munkáltató adhat pénzbeli vagy természetbeni (irodahelyiség, infrastruktúra használata) támogatást a pénztárnak, ezért alacsonyabb lehet ezeknél az intézményeknél a tagdíjból működési költségek fedezetére levont rész. A munkahelyi jellegű pénztárak esetében jellemzően munkáltatói hozzájárulást is kapnak a pénztártagok, ezért a tagdíjat nem fizető tagok aránya ezeknél a pénztáraknál jóval alacsonyabb, mint egy pénzintézeti háttérű pénztárnál, ami szintén lehetőséget ad az alacsonyabb működési célú levonásra. Megfigyelhető továbbá, hogy a munkáltatói háttérű és független pénztáraknál a vagyionkezelő partner kiválasztásánál – a befektetési tevékenység eredményessége mellett – az árazás kiemelt szempont. Az alacsony költségű szolgáltatás, amelyhez kapcsolódva ráadásul helyben lehet az ügyeket intézni, feltételezhetően olyan, jellemzően alacsonyabb jövedelemmel rendelkező munkavállalói csoportokat is bent tart a pénztári rendszerben, akiknek egyébként nem lennének hosszútávú megtakarításaik.

A munkavállalók szerepét a OECD Pension Outlook 2022 tanulmánya is kiemeli. A kiadványban egy külön fejezet⁷ foglalkozik azzal, hogyan lehet a munkáltatókat hatékonyabban bevonni a nyugdíjmegtakarítási programokba, akik jelenleg is jelentős szerepet játszanak a kiegészítő nyugdíjmegtakarítások terjedésében, működésében. A legelterjedtebb módja a munkáltatói részvételnek a munkáltatói hozzájárulás. A tőkésített kiegészítő rendszereken belül az egyes országokban az OECD gyűjtése alapján a munkáltatói hozzájárulások aránya a teljes befizetéseken belül az 1. ábra szerint alakul. Az OECD az országokat a nagyobb súlyú kiegészítő nyugdíjintézmény típusa szerint osztályozza. Ahol párhuzamosan többféle jellegű kiegészítő nyugdíjrendszer is működik és többféle munkáltatói hozzájárulás is lehetséges, továbbá van részletes adat, ott az ábra a munkáltatói hozzájárulás arányát összevontan mutatja.

1. ábra: A munkáltatói befizetések aránya a teljes tagdíjbefizetéseken belül egyes OECD országokban 2020-ban.



(Forrás: OECD, 2022, Global Pension Statistics)

Megjegyzés: Az ábra az OECD Pensions Outlook 2022 kiadvány 2.2. ábrájának osztályozását tünteti fel. Az OECD az országokat a nagyobb súlyú kiegészítő nyugdíjintézmény típusa szerint osztályozza, az automatikus beléptetésre épülő rendszereket is a kötelező rendszerekhez sorolva.

* Az adat csak a kötelező foglalkoztatói intézményekre vonatkozik

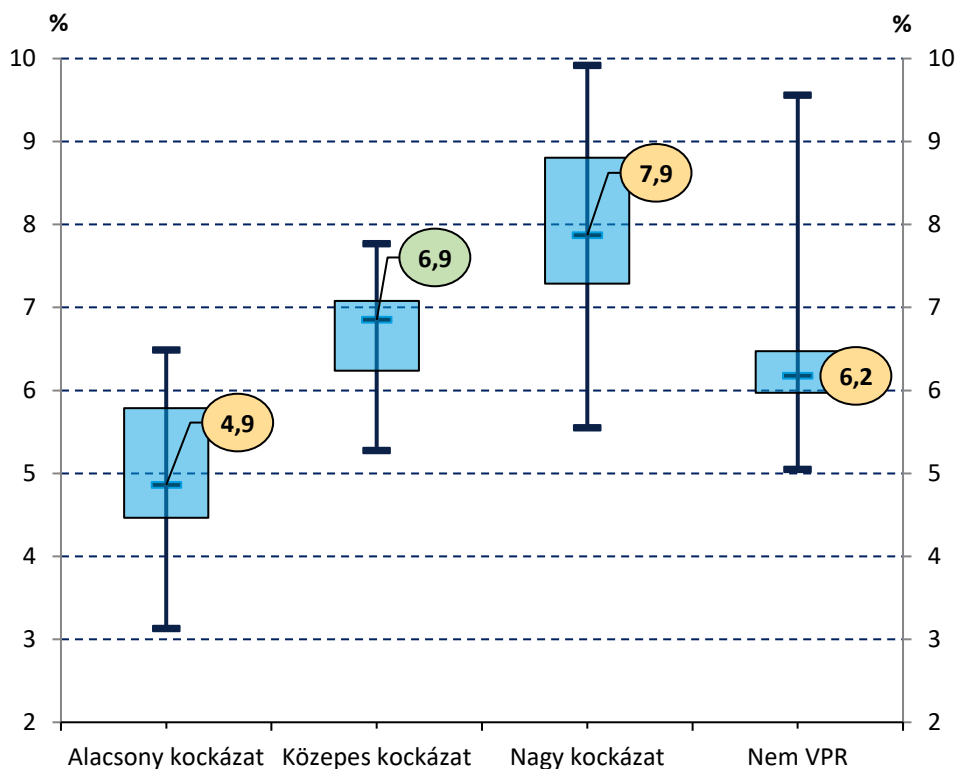
Magyarországon az utóbbi időszakban jelentősen változott a munkáltatói hozzájárulások aránya az önkéntes pénztárak tagdíjbevételein belül. Az MNB egy korábban publikált kockázati jelentése⁸ szerint 2007-ben az önkéntes nyugdíjpénztáraknál a fedezeti tartalékon jóváírt munkáltatói hozzájárulás aránya a fedezeti tartalékon jóváírt teljes tagdíjbevételeken belül 71,1 százalék volt, 2023-ban ez az arány 33,3 százalék. Az egészség- és önszegélyező pénztáraknál még jelentősebb a változás, a 2007. évi 81,4 százalékról 12,7 százalékra csökkent a munkáltatói hozzájárulások aránya. Ez a csökkenés nem csak az egyéni befizetések nagyságának növekedése miatt következett be, jóllehet az egyéni befizetések növekedése mindkét pénztártípusnál jelentős volt. Az önkéntes nyugdíjpénztárak esetében az egyéni befizetések nagysága a 2007. évi 21,5 Mrd forintról folyamatosan növekedve 2023-ban már 85,6 milliárd forint volt. Az egészség és önszegélyező pénztárak esetében az egyéni befizetések 6,9 milliárd forintról 61,8 milliárd forintra nőttek. Az egyéni befizetések növekedése jelezheti azt, hogy egyre több tag ismeri fel az előtakarékosság szükségességét és a pénztárakat jó pénzügyi terméknek tartják ahhoz, hogy ott helyezték el megtakarításaikat. A vizsgált időszakban ugyanakkor a nyugdíjpénztárak esetében a munkáltatói tagdíjhozzájárulás a 2007. évi 53 milliárd forintról 42,7 milliárd forintra csökkent. Az egészség és önszegélyező pénztáraknál a csökkenés az utóbbi tíz évben még nagyobb volt. Ebben a szektorban a munkáltatói hozzájárulások összege 2012-ig növekedett, a 2007. évi 30,2 milliárd forintról a 2012 évi 47,1 milliárd forintra a fedezeti tartalékra jutó részt tekintve, majd innen 2023-ra 9 milliárd forintra csökkent.

NYUGDÍJPÉNZTÁRI BEFEKTETÉSEK

A szektor fejlődésével a nyugdíjpénztárak vagyona és létszáma folyamatosan növekedett. 1999. év végére az önkéntes nyugdíjpénztárak vagyona közel 160 milliárd forint volt, a taglétszám ekkor pedig már meghaladta az 1 millió főt. A nyugdíjpénztári befektetéseken belül az állampapír volt a meghatározó befektetési forma, a szektor befektetéseinek csaknem 80 százaléka állampapírban volt. A szabályozás szerint a pénztárak a tagok megtakarításait tartalmazó fedezeti tartalékot egy portfólióként kezelve fektették be. Nyilvánvalóvá vált az igény, hogy az eltérő helyzetű, eltérő kockázatvállalási hajlandóságú tagok igényeinek megfelelő portfóliókat egy pénztáron belül is létre lehessen hozni. Ez ideig már az intézmények jelentős részénél felhalmozódott akkora vagyon a fedezeti tartalékokban, hogy azt megosztva

is hatékonyan lehessen kezelni. Az Öpt. 2001. január 1-jén hatályba lépő módosításával a jogalkotó lehetővé tette, hogy a nyugdíjpénztárak több választható portfóliót is kínáljanak tagjaiknak. Ezzel a pénztárak a befektetéseik terén megvalósíthatják az életciklus szemléletet, ami a pénztártagság korösszetétele alapján kialakított, ahhoz igazodó összetételű és kockázatú portfóliók kialakítását jelenti. A választható portfóliós rendszer (VPR) kialakításának lehetőségével elsősorban a nagyobb vagy közepes pénztárak éltek. Jelenleg a tagok mintegy 94 százaléka olyan pénztárban van, ahol több portfólió közül választhat. A választható portfóliós rendszerben az eltérő befektetési stratégiájú, befektetési összetételű és eltérő kockázati profilú portfóliókba a tagok egyéni kockázatvállalási hajlandóságuk szerint helyezhetik el befizetésüket. Választható portfóliós rendszer esetén a tag nagyobb kockázat vállalásáért cserébe nagyobb hozamot is várhat el hosszútávon, például egy, a befektetések között nagyobb arányban részvényeket vagy részvényalapú eszközöket tartalmazó portfóliótól. Az életciklus-szemléletet is figyelembe vevő VPR kialakításához szükséges a megfelelő befektetési lehetőségek biztosítása és a kockázatcsökkentést megvalósító mechanizmusok alkalmazása⁹. A legtöbb ilyen rendszert működtető pénztárnál van egy alacsony kockázatú, klasszikus portfólió a biztonságra törekvő, vagy a nyugdíjhoz közelálló korú tagok számára; egy közepes kockázatú kiegyensúlyozott és egy nagyobb részvény kitétséggű, kockázatosabb növekedési portfólió. Az Öpt. nem tartalmaz előírást a működtethető portfóliók számára, így egyes pénztárak bevezettek speciális portfóliókat is, pl. kifejezetten alacsony kockázatú, pénzüpi, rövid lejáratú eszközökbe fektető portfóliót, kiemelten részvénybefektetésekre koncentráló kockázatvállaló portfóliót vagy speciális befektetési stratégiával rendelkező (pl. abszolút hozamú vagy ESG befektetéseket tartalmazó) portfóliókat. Az önkéntes nyugdíjpénztári jogszabályok előírják, hogy a pénztáraknak hosszútávú, 10 éves és 15 éves, 2025-ben pedig már 20 éves átlagos hozamokat is kell számolniuk és közzé tenniük. A hosszú távú hozamok alapján már vizsgálható, hogy a nagyobb részvénykitétséget tartalmazó portfóliók valóban magasabb hozamot értek-e el hosszútávon (2. ábra).

2. ábra: A nyugdíjpénztári portfóliók 15 éves átlagos éves nettó hozamai (2009-2023)



(Forrás: MNB)

Megjegyzés: A dobozra középső vonala a hozzátartozó értékekkel az átlagos 15 éves nettó hozamráta értékek mediánját jelöli az egyes kategóriákban. A doboz alján és tetején lévő vonal a csoporton belüli legkisebb és legnagyobb átlagos 15 éves nettó hozamráta értékeket mutatja. A dobozok a két középső kvartilist mutatják az intézményi csoportok hosszútávú átlagos hozam értékein belül, vagyis a csoporton belül a hosszútávú átlagos hozamráta értékek 50%-a a dobozok alja és teteje közé esik.

Az ábrán az alacsony kockázatú csoportban található a választható portfóliós rendszerben működő pénztárak klasszikus és pénzpiaci jellegű portfóliói, a közepes kockázatúban a kiegyensúlyozott portfóliók, a nagy kockázatúban pedig a növekedési portfóliók és a jelentősen részvénytúlsúlyos kockázattal rendelkező portfóliók. Külön kategóriában vannak azok a pénztárak, ahol nincs választható portfóliós rendszer. A hosszú távú hozamok vizsgálatánál az ábrán is jól látszik az egyes kockázati szintű portfóliók eltérő hozamtermelő képessége. A fiatalabb, akár várhatóan 30-35 évet is a rendszerben töltő tagok jelentős részének – amennyiben választható portfóliós rendszert működtető pénztárnak tagjai – célszerű lehetett nagyobb kockázatú portfóliót választani, mivel a nagyobb kockázattal járó az eddigi tapasztalatok alapján hosszútávon nagyobb hozamot is eredményezett. Ehhez kapcsolódva fontos a pénzügyi tudatosság erősítése, hogy a tagok valóban a számukra legmegfelelőbb portfóliót válasszák¹⁰.

A PÉNZTÁRI KÖLTSÉGEK SZABÁLYOZÁSA

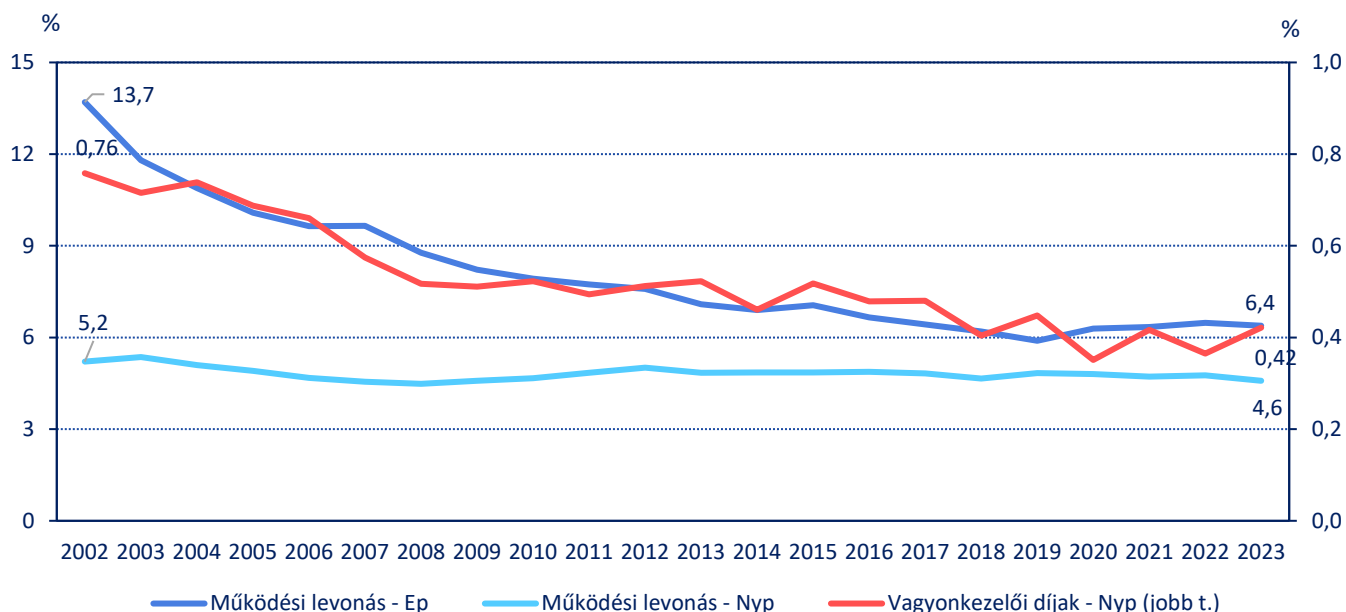
A pénztári szektor valamennyi befizetőjének (azaz a tagoknak, a munkáltatóknak és a befizetéseket adókedvezményekkel ösztönző államnak is) érdeke, hogy a befizetésekért a pénztárak költséghatékony szolgáltatást nyújtsanak. A költséghatékony működéssel érhető el megfelelő szintű szolgáltatás a tagok számára. A pénzügyi termékek piacán visszatérő tapasztalat, hogy a piaci verseny sok esetben nem elég erős ahhoz, hogy önmagában biztosítsa a fogyasztók számára a költséghatékony szolgáltatást. Kiemelt szerepe van emiatt a pénzügyi intézmények és termékek megfelelő jogi szabályozásának és a felügyelő hatóságok tevékenységének.

A hazai jogalkotók a – szektor működésének tapasztalatai alapján – az Öpt. 2007. január 1-től hatályos módosításával korlátozták a befizetett tagdíjból működésre és likvidításra levonható részt, továbbá a vagyonkezelési díjat is. 2007. január 1-től a nyugdíjpénztár a fedezeti alapon a tag, illetve a munkáltató által teljesített befizetésnek az évi 10 000 forint összeghatárig legalább 90 százalékát, az azt meghaladó összeg legalább 94 százalékát köteles jóváírni, tehát lényegében legfeljebb a befizetett tagdíj 6 százaléka vonható el működésre. E törvénymódosítással a vagyonkezelési díjakra vonatkozóan is korlátot állapított meg, miszerint a vagyonkezelés díjának kereskedési költségek (jutalékok) nélkül számított éves összege 2007. évben nem haladhatja meg a kezelt vagyon tárgyév eleji és tárgyév végi piaci értéke számtani átlagának 0,9 százalékát, 2008-tól 0,8 százalékát. Azóta ezek a költségkorlátok vonatkoznak a nyugdíjpénztárakra, bár a vagyonkezelési díj maximumának számítása kissé módosult (kezelt vagyon napi bruttó piaci értékei számtani átlagának 0,8 százalékát kell tekinteni).

A költségek jogszabályi korlátozása az önkéntes nyugdíjpénztáraknál hatékonyan betöltötte szerepét, a szektorban a díjak csökkentek. A jogalkotó a tapasztalatok alapján célszerűnek látta az egészségpénztárak esetében is korlátozni a tagdíjból működésre és likvidításra levont részt. Az Öpt. módosításával 2016. január 1-től az egészségpénztárak a fedezeti alapon a tag, illetve a munkáltatói tag által teljesített befizetésének legalább a 90 százalékát kötelesek jóváírni. Mivel előfordul olyan speciális egészségpénztár, ahol a tagok kockázatközösségként finanszírozzák a kiadásokat, a jogszabály kivételt is lehetővé tesz. Az az egészségpénztár, amely kizárólag olyan szolgáltatást nyújt, amelynek fedezetét több pénztártag egyéni egészség számlájának egyidejű megterhelésével biztosítja; a tag, illetve a munkáltatói tag által teljesített befizetésnek legalább a 70 százalékát köteles jóváírni a fedezeti alapon. Az egészségpénztárak nem gyűjtenek tőkét olyan hosszútávra, mint a nyugdíjpénztárak, ezért a tartalékok befektetéseinek összetétele jóval egyszerűbb, mint a nyugdíjpénztáraké. Ezek az intézmények főként alacsony kockázatú pénzpiaci eszközökbe, bankbetétekbe, rövid állampapírokba fektetnek. Az egészségpénztárak vagyonkezelési költségei ezért alacsonyabbak, mint a nyugdíjpénztári vagyonkezelési költségek, így a vagyonkezelési díjak törvényi szabályozására nem volt szükség.

A jogszabályi költségkorlátok pénztárakra gyakorolt hatását a 3. ábra mutatja:

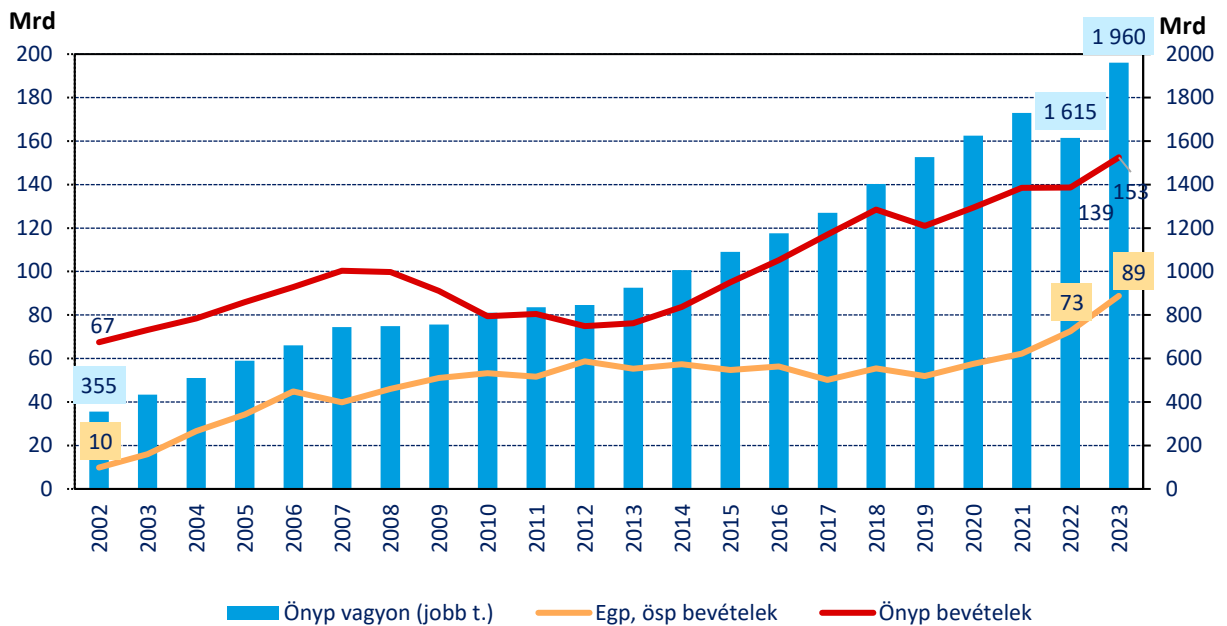
3. ábra: Pénztári működési, likviditási levonás a tagdíjbevételek arányában és nyugdíjpénztári vagyonkezelői díjak a fedezeti tartalék arányában



(Forrás: MNB)

A tagdíjból működésre és likviditásra levont rész a tagok számára jól érzékelhető költség, így a pénztárak jelentős része a növekvő tagdíjbevételekhez kapcsolódó méretgazdaságosság és a piaci verseny hatására már a jogszabályi korlát megjelenése előtt igyekezett csökkenteni ennek mértékét. Egyre több pénztár kezdett el sávós tagdíjmegosztást alkalmazni, azaz magasabb éves befizetett összegből arányában kevesebbet von el, ezzel is ösztönözve a tagokat a nagyobb összegű befizetésekre. A szektorszintű átlagos levonás így a nyugdíjpénztáraknál már a jogszabálmódosítás bevezetésekor is a megadott 6 százalékos mérték alatt volt. Az Öpt. módosításának hatálybalépése után több pénztárnál tovább csökkent a működési levonás, így a szektor szintű átlagos érték is néhány évig még csökkent. A 2008-2009. évi gazdasági világválság hatásaként azonban 2008-2012 folyamán csökkentek a pénztári tagdíjbevételek, amellyel párhuzamosan a levonási arány csökkenése is megállt (4. ábra).

4. ábra: Önkéntes nyugdíjpénztári vagyon és bevételek, egészség- és önszegélyezőpénztári bevételek



(Forrás: MNB)

A sávós tagdíjlevonást alkalmazó pénztárak az alacsonyabb tagdíjakból nagyobb arányt vontak el a működési költségek finanszírozására, ezért ebben az időszakban az átlagos szektorszintű levonás is növekedett. A vagyonkezelési költségek tekintetében látványosabb a csökkenés a jogszabályi korlát hatályba lépését követően. 2006-ig a szektorban az átlagos vagyonkezelési költség a szektor vagyonának 0,8-0,7 százaléka körül volt. A vagyon arányában kifejezett vagyonkezelési díjak trendszerű csökkenése 2005-ben elkezdődött, ezzel együtt azonban még 2006-ban is voltak olyan intézmények, amelyeknél a vagyonkezelési díj 1 százalék körül vagy a fölött volt. A díjak csökkenése a törvénymódosítást követően meredekebben folytatódott 2008-ig. 2009-től a vagyonkezelési díjak csökkenésének üteme lassult, azonban a nyugdíjpénztári vagyontömeg növekedésével a trend továbbra is csökkenő.

Az egészségpénztárak esetében a 2002-2013 időszakban szektorszinten jelentősen csökkent a tagdíjból működésre levont rész aránya, köszönhetően a szinte folyamatosan növekedő tagdíjbevételeknek, majd ez a csökkenés lelassult és megállt 2014-2015-ben. A 2016-ban bevezetett törvényi korlát hatására a tagdíjból működésre és likviditásra levont rész arány ismét csökkenni kezdett, és az utóbbi években 6-6,5 százalék között alakult.

PÉNZTÁRI SZOLGÁLTATÁSOK BŐVÍTÉSE

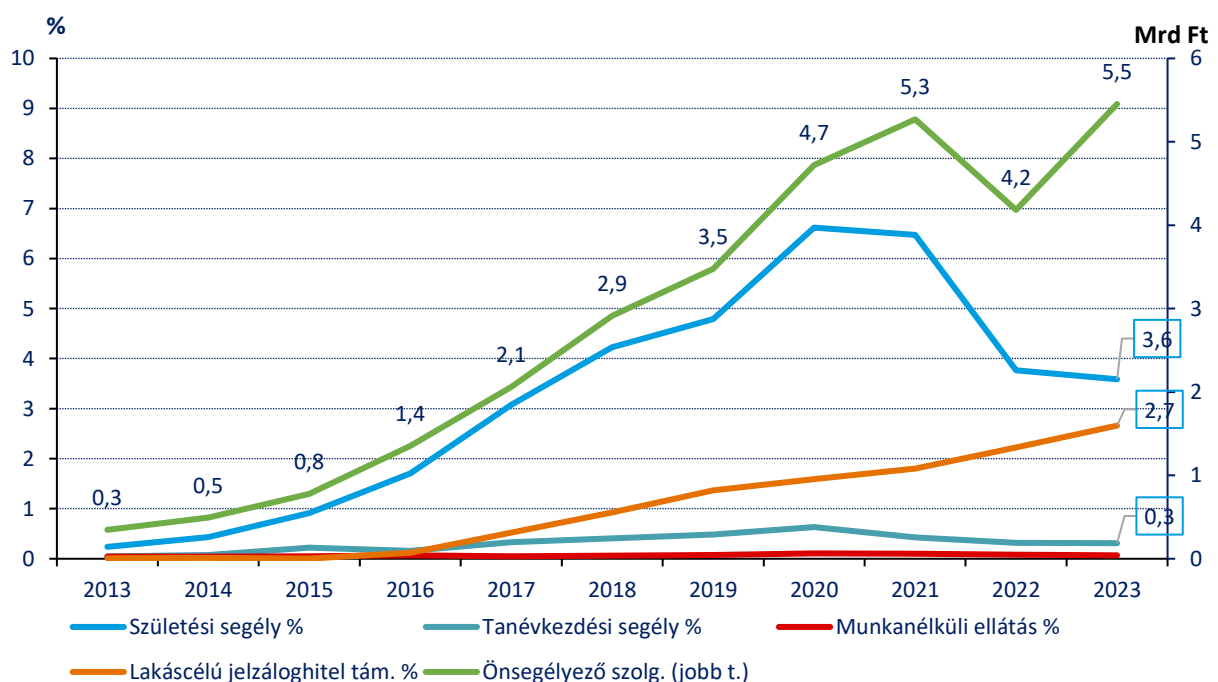
Az Öpt. 2015. évi módosítása az egészségpénztári tagdíjlevonás korlátjának megállapítása mellett további változásokat hozott a szektorban. Megszüntette az egészség- és önszegélyező pénztárak elkülönítését, és 2016. január 1-től lehetővé tette egyetlen intézményként egészség- és önszegélyező pénztár működését. Ez az új intézményforma az egészségpénztárak és az önszegélyező pénztárak szolgáltatásait is nyújthatja, természetesen azzal a kitételrel, hogy a feladatok ellátása során a kiegészítő önszegélyező pénztárakra, valamint a kiegészítő egészségpénztárakra vonatkozó speciális rendelkezéseket alkalmaznia kell. Ez az új intézménytípus vagy egy egészségpénztár és egy önszegélyező pénztár egyesülésével jöhet létre, vagy úgy, hogy a tevékenységi engedéllyel rendelkező egészségpénztár vagy önszegélyező pénztár alapszabályának módosításával felveszi a másik pénztártípus szolgáltatásait.

Az önszegélyező pénztárak az egészségpénztáraknál kevésbé terjedtek el. A jogalkotó befizetett összegek felhasználására vonatkozó előírással kívánta biztosítani, hogy ez a pénztártípus is az előtakarékosság intézménye legyen. Az önszegélyező pénztári tagi befizetés, munkáltatói hozzájárulás, támogatás, adomány felhasználásának szabályai 2007. január 1-től szigorodtak. Ezek az összegek ettől kezdve a befizetést követő

180 napon belül nem használhatók fel egyéni szolgáltatás finanszírozására (a korábbi szabályozás 90 napos korlátot írt elő). A jogszabályi változást követően fokozatosan, de jelentősen csökkent az önszegélyező pénztárak súlya. 2006 végén 41 önszegélyező pénztár működött, összesen több mint 120 ezer taggal, majd ez a szám 2014. végére 10 pénztárra és összesen 40 ezer tagra változott.

Az Öpt. egészség- és önszegélyező pénztárak alakulását és működését lehetővé tevő módosítása megkönnyítette a tagok hozzáférését az önszegélyező pénztári szolgáltatásokhoz. A legtöbb egészségpénztár felvett önszegélyező pénztári szolgáltatásokat is. Ugyanazon csoporthoz tartozó meglévő egészségpénztár és önszegélyező pénztár esetén felesleges volt két intézményt is fenntartani, a szolgáltatások összevonásával és a szinergiák kihasználásával a költségek is csökkenhettek. A jogszabályváltozást követően az önszegélyező pénztári szolgáltatások igénybevétele számottevően növekedett (5. ábra).

5. ábra: Önszegélyező szolgáltatási kiadások alakulása a teljes szolgáltatási kiadásokon belül



(Forrás: MNB)

Megjegyzés: A teljes szolgáltatási kiadásoknak az egészségpénztárak és önszegélyező pénztárak szolgáltatási kiadásainak összegét tekintjük a 2016 előtti évekre is, és az ábrán az önszegélyező szolgáltatási kiadásokba nem vesszük bele a gyógyszer, valamint a gyógyászati segédeszköz vételárának támogatását

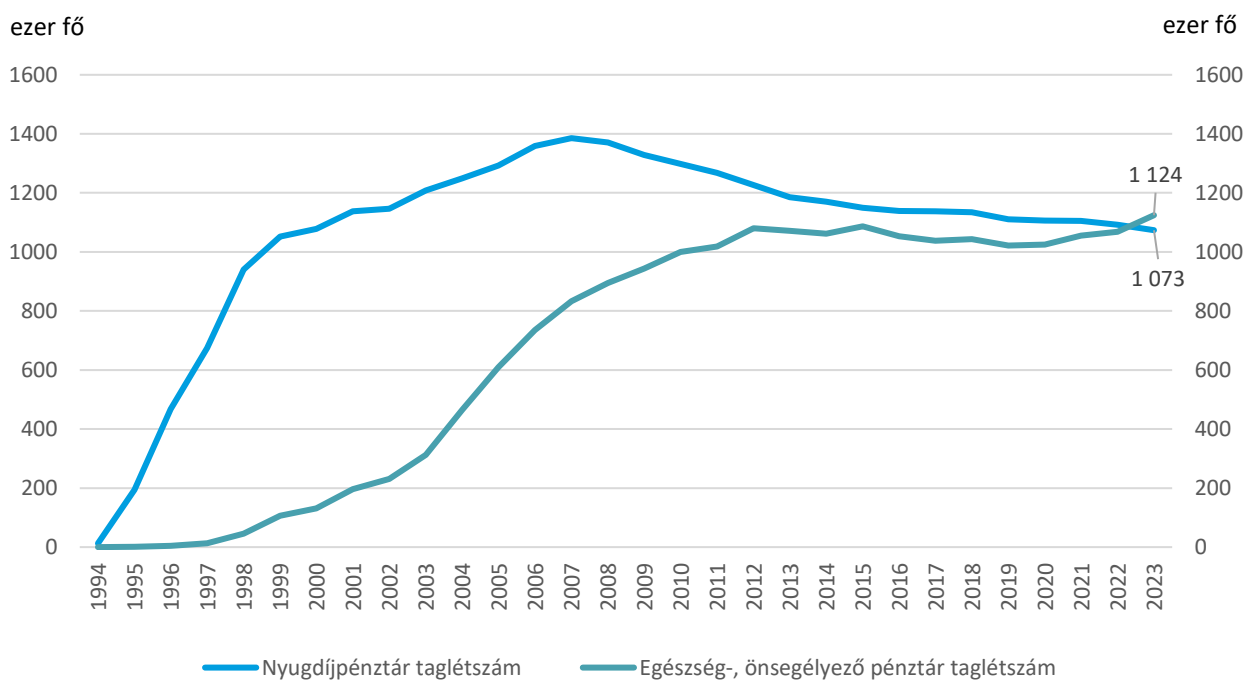
A 2016 előtt az önszegélyező pénztárak kiadásai összességében éves szinten 1 milliárd forint alatt voltak, 2020-tól ez az összeg már 5 milliárd forint körül van. Mindezzel együtt az önszegélyező pénztári szolgáltatási kiadások aránya a teljes egészség- és önszegélyező pénztári szektor kiadásain belül továbbra sem jelentős. A pénztáraknál a tipikus önszegélyező jellegű szolgáltatásokat tekintve leginkább a gyermek születéséhez kapcsolódó támogatást veszik igénybe a tagok (2023-ban csaknem 3 milliárd forint nagyságban, ami az összes szolgáltatási kiadás 3,6 százaléka), továbbá a lakáscélú jelzáloghitel támogatást (2023-ban 2,2 milliárd forint, a szolgáltatási kiadások 2,7 százaléka). A gyermeknevelés költségeinek finanszírozását megkönnyítő tanévkézdési (beiskolázási) támogatás igénybevétele csekély mértékű a szolgáltatási kiadásokon belül, az utóbbi években 200-300 millió forint között alakult. A munkanélküliségi ellátások, valamint az idősgondozás támogatása alig észrevehető mértékű a pénztári szolgáltatások között. Az önszegélyező pénztári szolgáltatásokat tekintve az intézmények feladata lehet még, hogy egyes

szolgáltatásokra felhívják a tagok figyelmét, ugyanakkor a szabályozás felülvizsgálata is indokolt lehet annak érdekében, hogy egyes szolgáltatások igénybevételének adminisztrációs terhe csökkenjen.

KIHÍVÁSOK ÉS FEJLŐDÉSI LEHETŐSÉGEK

Az Öpt. elfogadása után létrejövő önkéntes pénztárak jelentősen hozzájárultak ahhoz, hogy a kiegészítő nyugdíj- és egészségcélú megtakarítások kapcsán az egyéni és munkáltatói szerepvállalás gondolata – és gyakorlata – elterjedjen mind a munkavállalók, mind a munkáltatók körében. A pénztárak olyan termékeket kínálnak a tagoknak, amelyek viszonylag alacsony összeg rendszeres befizetésével széles társadalmi rétegekhez elérhetnek, és a tagok számára költséghatékony szolgáltatást jelentenek. Az egyéni, kiegészítő nyugdíj- és egészségcélú megtakarítás szerepének növelésére továbbra is szükség van, tekintettel a környezeti, gazdasági és társadalmi-demográfiai kihívásokra. Ehhez az önkéntes pénztárak jogszabályi környezetének, működésének fejlesztése is szükséges. Az utóbbi években növekvő pénztári befizetések jelzik a tagok bizalmát az intézmények felé, ugyanakkor az önkéntes nyugdíjpénztárakat tekintve intő jel, hogy a taglétszám a 2007. évi 1 millió 385 ezer fős csúcstól követően folyamatosan csökken, 2023. év végén 1 millió 73 ezer fő (6. ábra). A taglétszám csökkenést részletesebben megvizsgálva az MNB a 2017. évi Biztosítási, pénztári és tőkepiaci kockázati jelentésében fogalmazta meg először a hiányzó generáció problémáját, vagyis azt, hogy a fiatalabb, 35 év alatti tagok száma a kétezres évek elejéhez képest jelentősen lecsökkent a pénztári tagságon belül. A tagság korfájának „öregedéséhez” hozzájárul az utánpótlás hiánya, a fiatal új belépők számának csökkenése. Az egészség- és önszegélyező pénztárak taglétszáma 2004-től meredeken emelkedni kezdett, amihez jelentősen hozzájárult a szolgáltatások korszerűsítése. Az egészségpénztári kártyák elterjedése és használata a szektor digitalizációs fejlődésének legfontosabb állomásává vált. Az új, kártyás fizetési mód elterjedését mutatja, hogy 2012. év végén már több, mint 860 ezer darab kártyát tartottak nyilván az egészségpénztárak (Kandrács, 2023). Bár a taglétszám növekedése 2012 után megállt, az utóbbi néhány évben ismét gyarapodni kezdett az egészség- és önszegélyező pénztárak tagsága, 2023. év végére elérte az 1 millió 124 ezer főt.

6. ábra. Az önkéntes nyugdíjpénztárak, egészség és önszegélyező pénztárak taglétszámának alakulása



(Forrás: MNB)

A kiegészítő nyugdíjintézményeket tekintve a lefedettség mellett másik lényeges kérdés, hogy megfelelő szintű szolgáltatást nyújtanak-e az intézmények. Ez egy befizetéssel meghatározott rendszerben, mint a magyar önkéntes pénztári rendszerben, alapvetően attól függ, hogy kellő időben elkezdik-e a megtakarítást, és mekkora összeg érkezik az egyéni számlára. 2022. év végén a nyugdíjkorhatárhoz közelítő, 60 éves vagy annál idősebb 178 ezer tag egyéni számláján átlagosan csaknem 2,5 millió Ft kiegészítő nyugdíjcélú megtakarítás volt. Egy ilyen nagyságrendű megtakarítás időskori jövedelemkiegészítésként, például egy 15 éves határozott idejű járadékszolgáltatást tekintve elég csekély, a havi 15 ezer forintot sem éri el, ami a társadalombiztosítási öregségi medián nyugdíj¹¹ kevesebb, mint 10 százaléka. Természetesen nagy különbségek vannak az egyes intézmények között, hiszen vannak olyan pénztárak, ahol az idősebb tagok számláján már egy hosszabb távú, lényegesen nagyobb járadék folyósítására is elegendő megtakarítás felgyűlt. Azonban ezek a pénztárak kisebb létszámúak, és ezeknél a munkáltató is jelentős szerepet vállal a tagok kiegészítő nyugdíjának biztosításában.

A hazai és nemzetközi tapasztalatok is azt mutatják, hogy a hosszú távú megtakarítások ösztönzésében jelentős szerepe van az állam által nyújtott pénzügyi támogatásoknak. Ez legtöbb esetben valamilyen adókedvezmény, de van példa a befizetések után adott közvetlen (normatív) pénzügyi támogatásra is. A cseh önkéntes nyugdíjpénztári rendszerben havi 300 CZK¹² befizetéstől az állam a befizetett összeg mértékétől függő kiegészítést ad. A kiegészítés mértéke a minimális befizetési értéknél 30 százalék, azaz 90 CZK, majd havi 1000 CZK befizetésnél éri el a maximális értéket, 230 CZK-t. A fiatalabb korosztályok elérése érdekében Csehországban a jogalkotó 2016-tól lehetővé tette, hogy a szülők kiskorú gyermekük számára is nyissanak önkéntes egyéni nyugdíjszámlát, és az állami támogatást kihasználva a szülők egy része meg is teszi ezt¹³. Az egyéni nyugdíjelőtakarékosság nemzetközi összevetésben egyedinek mondható, normatív elemet is tartalmazó és mértékében is jelentős állami támogatásával¹⁴ Csehországban a kiegészítő rendszer lefedettsége magas, „*a teljes lakosság mintegy 42%-a takarékoskodik az önkéntes pillérben, ez az aktív korú lakosságra (20-64 évesekre) vetítve több mint 71%-os penetrációt jelent*”. (Vaskövi-Ráduly 2022) Magyarországon az önkéntes pénztári befizetések után adókedvezmény jár, a tagok a tagdíjbefizetéseik 20 százalékát (de legfeljebb 150 ezer forintot) a személyi jövedelemadójukból kedvezményként a pénztári egyéni számlájukra visszakapják. Elszomorító képet ad a lakosság általános pénzügyi ismereteiről, hogy a Századvég Alapítvány 2018. évi kutatásában megkérdezettek közül többen válaszolták, hogy nem jár adókedvezmény az önkéntes nyugdíjpénztári megtakarításra, mint akik szerint jár ilyen kedvezmény¹⁵ (Stefkovics 2018). Az adópolitika bizonyos társadalmi csoportoknak személyi jövedelemadó kedvezményeket nyújt, ezáltal növekszik azoknak a száma, akik nem, vagy nagyon alacsony összegben fizetnek SZJA-t, ide sorolhatók azok az egyéni vállalkozók is, akik szintén nem fizetnek SZJA-t (pl. KATÁ-sok), és így a pénztári befizetések után sem tudnak igénybe venni kedvezményt.

A munkáltatóknak továbbra is fontos szerepe van az önkéntes pénztári szektorban, mint ahogy a nemzetközi tapasztalatok szerint például a kiegészítő nyugdíjellátásoknál is lényeges a munkáltatók közreműködése. A munkáltatói önkéntes pénztári befizetések 2018-ig a kifizetett munkabérhez képest kedvezőbben adóztak, azonban 2019. január 1-től ez a különbség megszűnt, ezért a munkáltatók egy része nem, vagy csak kisebb mértékben nyújtott munkáltatói hozzájárulást a pénztártagsággal rendelkező dolgozóknak. Ez a hatás mutatkozik meg az önkéntes pénztári bevételek 2019. évi csökkenésében. A munkáltatói szerepvállalás különösen fontos lehet a fiatalabb korosztályok pénztári aktivitásának ösztönzésében, mivel általában alacsonyabb a motivációjuk – tekintettel az egyéb pénzügyi szükségletekre – egy nyugdíjcélú, kifejezetten hosszútávú megtakarítási program elindítására. A pénztárak legnagyobb szakmai érdekképviseleti szerve, az ÖPOSZ¹⁶ több fórumon is kifejezte, hogy célszerűnek tartaná a pénztári befizetések adókedvezményének felülvizsgálatát annak érdekében, hogy az hatékonyabban ösztönözze a leendő és jelenlegi tagokat belépésre, illetve magasabb tagdíjfizetésre¹⁷. Az MNB 2024. évi Biztosítási, pénztári, tőkepiaci kockázati és fogyasztóvédelmi jelentése kiemeli, hogy a nyugdíjpénztárak hosszútávú működőképességének fenntartása érdekében reformra van szükség, aminek egyik fontos célja, hogy olyan feltételrendszert alakítson ki, ami a fiatalabb generációk körében is megfelelő vonzerőt jelent a pénztári tagságot illetően.

A kiegészítő nyugdíjintézményeket tekintve a szolgáltatások elterjedtségének növelése és a szolgáltatások megfelelő színvonalának biztosítása talán eltérő mértékben, de szinte minden országban kihívás. A

lefedettség, vagyis a kiegészítő nyugdíj megtakarítással rendelkezők számának növelése érdekében több országban is bevezették az automatikus beléptetési rendszert. A hozzánk közelebb álló országok közül 2019-től kezdődően Lengyelország vezette be – a munkáltatók mérete szerint ütemezetten – a munkavállalói tőkeprogramot, amelynek keretében a munkáltatók minden 18 és 55 éves kor közötti munkavállalót automatikusan beléptetnek a rendszerbe. A munkavállaló részvétele ugyanakkor önkéntes, nyilatkozhat úgy, hogy kilép ebből a programból¹⁸. A nemzetközi pozitív tapasztalatok alapján az MNB Versenyképességi program 330 pontban című kiadványa is javasolja „az alanyi jogú tagságot a kiegészítő önkéntes nyugdíjpénztárakban, amelyben az egyéni hozzájárulásokat foglalkoztatói és állami támogatások egészítik ki”. Az automatikus beléptetéssel a tagok egyéni erőfeszítés nélkül is bekerülnek a rendszerbe, és elkezdik a nyugdíj-előtakarékosságot, miközben a kilépés lehetősége miatt megmarad a választási lehetőségük és az egyéni felelősségük¹⁹. Az alanyi jogú tagság jogszabályi kereteinek megalkotása önmagában természetesen nem feltétlenül garantálja a lefedettség lényeges növekedését²⁰. Egy ilyen összetett, a gazdasági szereplők széles körére hatással levő program sikeressége sok tényezőtől múlik, és a bevezetése jelentős szakmai előkészületet és egyeztetéseket igényel²¹.

A nyugdíjpénztárak esetében a választható portfóliós rendszer szabályozása jelenleg is teret ad a szolgáltatások fejlődésének. Az Öpt. egy 2012. november 30-tól hatályos módosítása biztosítja a céldátum portfóliók működtetésének lehetőségét²². Egy 2016. január 1-től hatályos módosítás pedig lehetővé teszi a választható portfóliós rendszert működtető pénztár számára, hogy biztosítsa a tagoknak megtakarításaik több, eltérő kockázati profilú portfólió közötti megosztását. Mindemellett speciális befektetési stratégiával működő (pl. főként ESG befektetéseket tartalmazó) portfóliók is kialakíthatók. Ezek a jogszabályi lehetőségek megadják az alapot az intézményeknek, hogy a kockázatvállalási hajlandóság és a pénzügyi tudatosság minél szélesebb spektrumában ki tudják szolgálni az ügyfelek igényeit, és ezáltal vonzóbbá tegyék az önkéntes nyugdíjpénztári megtakarítást.

2024 szeptember végén jelentette be a kormány, hogy a gazdaság élénkítése céljából lehetővé teszik az önkéntes nyugdíjpénztári tagok számára, hogy a pénztári megtakarításukat legfeljebb 3 alkalommal lakáscélra adómentesen felhasználhassák 2025. január 1. és 2025. december 31. között. A lakáscélú felhasználás lehet telek vásárlásának, továbbá lakás vagy ház vásárlásának, építésének finanszírozása, otthonfelújítás, lakáscélú hitel rendszeres törlesztése, elő- vagy végtörlesztése. A tagok legfeljebb a 2024. szeptember 30-i egyéni számla egyenlegük mértékéig vehetik ki erre a célra a megtakarításukat. A pénztáraknak erről a kifizetési lehetőségről 2024. december 31-ig tájékoztatót kell küldeniük minden tag számára, amelyben meg kell adni a felhasználható egyenleg nagyságát is. A kormány arra számít, hogy ezzel az intézkedéssel mintegy 300 milliárd forint többletforráshoz jut az ingatlanpiac.

Az önkéntes nyugdíjpénztárak vagyona 2024. június 30-án 2 100 milliárd forint volt, ebből a fedezeti tartalék nagysága 2 077 milliárd forint. A kormány várakozásai szerint alakuló lakáscélú igénybevétel a 2024. június 30-i fedezeti tartalék értékének 14 százalékát jelenti. Az egy tagra jutó átlagegyenleg 2024. június 30-án 1 943 ezer forint. A tagok viselkedését nem lehet előre jelezni, nem ismert, hányan és milyen mértékben fogják igénybe venni a nyugdíjpénztári megtakarításukat lakáscélra. A jogszabálytervezet hatásai a koncentrációs folyamatot erősíthetik a szektoron belül.

Az MNB már idézett Versenyképességi programja szerint a társadalom egészségi állapotának javítása érdekében a jelentős mértékű egészségügyi magánkiadásokon belül „számottevően növelni kellene az intézményesített csatornákon (egészségpénztárakon, egészségbiztosításokon) keresztül történő ráfordítások arányát”. A dokumentum javasolja az alanyi jogú tagságot az egészségpénztárakban is, mivel *„az egészségpénztári rendszer és a kiegészítő egészségbiztosítások súlyának számottevő bővülése a jelenleg is kifizetett egyéni kiadások hatékonyságának érdemi növelésével járna”*. Az egészségpénztárak önmaguk is igyekeznek fejleszteni szolgáltatásaikat, hogy a tagok számára a szolgáltatások igénybevétele minél egyszerűbb és kényelmesebb legyen (pl. egészségpénztári kártya használata). Az elmúlt évek eseménye (pl. COVID járvány) előtérbe helyezte a digitalizációt a pénztári adminisztrációban, megkönnyítve a tagok számára is az ügyintézés: 2023. március 1-től például a pénztártag az egészségpénztári szolgáltató által nyújtott szolgáltatás igénybevételét már a számla egyszerű elektronikus másolatának megküldésével is

igazolhatja a pénztárnak. Az intézmények és a jogalkotók együttes feladata lehet az egészség- és önszegélyező pénztári szolgáltatásokra vonatkozó rendelkezések további felülvizsgálata annak érdekében, hogy a tagok a jogszabályban megfogalmazott célokkal összhangban minél egyszerűbben és minél szélesebb körben igénybe tudják venni az egészség- és önszegélyező pénztári termékeket.

Jól kivehető trend az egészségpénztári szolgáltatásoknál a magánegészségügyi szolgáltatások finanszírozásának növekedése, mind az igénybevétel számát, mind a kifizetett összegek nagyságát tekintve. Ennek a szolgáltatástípusnak a nagysága a 2012-2015 közötti időszakban 10-11 milliárd forint körül volt, 2019-ben 15 milliárd forintra nőtt, 2023-ban azonban ehhez képest csaknem megduplázódott, 29 milliárd forintot tett ki. Az igénybevételek száma ennél a szolgáltatás típusnál a 2019. évi 444 ezerről 678 ezer igénybevételre növekedett 2023-ra, ami 53 százalékos változást jelent. Feltételezhető, hogy az állami egészségügyi ellátástól a magánegészségügy felé forduló betegek száma növekedett az utóbbi években²³. Konceptcionális kérdés lehet az egészségügyben az állami és a magánellátás együttműködésének fejlesztése a szolgáltatások minőségének, hozzáférhetőségének javítása érdekében, és a finanszírozás (vagy akár a szolgáltatásszervezés) oldalán az egészségpénztárak is bekapcsolódhatnak az együttműködésbe.

ÖSSZEGZÉS

Az önkéntes pénztári törvény megalkotása a rendszerváltás utáni időszak egyik lényeges társadalompolitikai intézkedése volt. A jogszabály kidolgozása és elfogadása idején lényegében egyetértés volt a döntéshozók és a gazdasági szereplők között abban, hogy az egyéni kiegészítő nyugdíj- és egészségcélú megtakarítás gondolatának és gyakorlatának elterjesztése szükséges és fontos ahhoz, hogy a szociális ellátó rendszerek hosszú távon megfelelő színvonalon működhessenek. Az eltelt 30 évben a jogszabály sokat változott annak érdekében, hogy az intézmények reagálni tudjanak a kor kihívásaira, fejleszthessék szolgáltatásaikat, és így a tagok számára vonzó megtakarítási terméket nyújthassanak. A pénztárak – más hasonló célú megtakarítási termékekkel összehasonlítva is – költséghatékony szolgáltatásokat nyújtanak tagjaiknak, és mind az önkéntes nyugdíjpénztárak, mind az egészség- és önszegélyező pénztárak széles társadalmi réteget érnek el. Ugyanakkor figyelembe véve a környezeti (társadalmi, demográfiai) kihívásokat, elengedhetetlen a pénztári működés kereteinek folyamatos felülvizsgálata és fejlesztése a döntéshozók és a gazdasági szereplők együttműködésével. Nem csak a hazai pénztári szektor néz szembe a szükséges megújulás feladatával. Több olyan országban is, ahol jelentős hagyománya van a kiegészítő nyugdíjcélú megtakarításoknak²⁴, az utóbbi években jelentős reformokat hajtottak végre vagy terveznek bevezetni annak érdekében, hogy az intézmények hosszútávú fenntarthatósága biztosított legyen, és megfelelő ellátást nyújtsanak a társadalom minél több csoportja, minél több résztvevő számára.

HIVATKOZÁSOK

¹ 60/1991. (X. 29.) OGY határozat a társadalombiztosítási rendszer megújításának koncepciójáról és a rövid távú feladatokról

² 1991. évi LXXXVI. törvény a társasági adóról, 1991. évi XC. törvény a magánszemélyek jövedelemadójáról

³ Act No. 42/1994 Coll. - State-Contributory Supplementary Pension Insurance Act

⁴ „A rendszerváltást követően a gyorsan felbomló korábbi nagyvállalatok helyébe lépő kisvállalkozások képtelenek lettek volna az akkori gazdasági helyzetben nyugdíjrendszerek fenntartására. Emellett az is lényeges, hogy a foglalkoztatói rendszerek nehezen kiküszöbölhető hátránya a munkáltatóhoz kötöttség, márpedig a rendszerváltást követő években nem lehetett már többé az egy munkahelynél letöltött teljes életpályában gondolkodni. E körülményekre tekintettel született az a döntés, hogy az újonnan indított valamennyi nyugdíjrendszer egyéni lett.” (Szebelédi, 2010)

⁵ Például A biztosítási szektor 10 éves jövőképe 7 pontban, valamint a Biztosítási, pénztári és tőkepiaci kockázati jelentés c. 2018. évi kiadványokban

⁶ Nyílt pénztár: az a pénztár, amely a lehetséges pénztártagok körét lényegében nem korlátozza. A zárt pénztár: olyan pénztár, amely munkahely vagy szakmai, érdekképviseleti, illetve más, a pénztár alapításakor már meglévő szerveződési elv alapján a pénztár lehetséges tagjainak körét alapszabályában meghatározza.

⁷ Chapter 2: How best to involve employers in the provision of asset-backed pension arrangements

⁸ Biztosítási, pénztári és tőkepiaci kockázati jelentés, 2018

⁹ Az életciklus-szemlélet jelentőségét kiemeli a Magyar Nemzeti Bank 12/2016. (XII.1.) számú ajánlása az önkéntes nyugdíjpénztárak választható portfóliós rendszerének kialakításáról, működtetéséről

¹⁰ „*Sem az egyének, sem a társadalom nem készült fel a várható élettartam további emelkedésére, a nyugdíjban töltött évek anyagi biztonságának előzetes megteremtésére. Az egyéni megtakarításokhoz kapcsolódó tudatos kockázatvállalás a pénzügyi ismeretek további bővítését igényli.*” (Kovács, 2018)

¹¹ 2023. januárjában a KSH adata szerint 185 ezer Ft.

¹² 2023. december 15-én a cseh korona árfolyama 15,58 Ft volt, így az állami kiegészítésre jogosító minimális havi befizetés nagysága mintegy 4700 Ft. Az igénybevehető állami kiegészítés mértéke forintban kifejezve havi 1400-3600 Ft között alakulhat.

¹³ 2019 végén például már a tagság 5 százaléka, csaknem 61 ezer fő 18 éven aluli volt az OECD Reviews of Pension Systems: Czech Republic kiadvány szerint.

¹⁴ „*In international comparison, the overall tax advantage provided to an average earner in the Czech Republic is in the upper range. For an average earner contributing 5% of wages between 20 and 65 years old, the overall tax advantage represents 39% of the present value of contributions. ... Overall, the design of state support is unusual when compared to other OECD countries. First, state support mixes direct contributions and tax deductions. Germany (Riester pensions) is the only other OECD country with such a mix.*” (OECD 2020)

¹⁵ „*Ami az objektív ismereteket illeti, a kutatási eredmények arról tanúskodnak, hogy a magyar lakosság döntő többsége a különböző megtakarítási formák közül egyedül a lakástakarék-pénztárak esetében van tisztában azzal, hogy jár az állami támogatás a megtakarításokra (69,2 százalék válaszolt így az LTP-k esetében). ... az önkéntes nyugdíjpénztárakban tartott megtakarítások kapcsán ... többen voltak azok, akik szerint nem jár ilyen megtakarításra állami támogatás, mint azok, akik szerint igen (igen 36,9, nem 37 százalék)*”.

¹⁶ Önkéntes Pénztárak Országos Szövetsége

¹⁷ Az ÖPOSZ a 2023. szeptember 19-i „Az szja-visszatérítés korrekciója hatékonyabban ösztönözhetné az öngondoskodást”, valamint átfogóbban a 2023. október 26-i „Javaslatcsomag az öngondoskodásért” című közleményei ismertetik a szervezet néhány javaslatát a nyugdíjcélú megtakarítások ösztönzése érdekében. Ezek között szerepel például az az ötlet is, hogy a befizetések után járó adókedvezmény vagy annak egy része alakuljon át alanyi jogon járó állami támogatássá, így azok is megkaphatnák ezt az ösztönzést, akik nem tudják igénybe venni az szja-visszatérítést.

¹⁸ Employee Capital Plans — oficjalny portal Pracowniczych Planów Kapitałowych PPK (mojeppk.pl)

¹⁹ Az MNB 2022-ben megjelent Új közgazdaságtan a fenntarthatóságért című szakkönyvének 10. fejezete (A gazdaság finanszírozásának új és fenntartható formái: előnyök és dilemmák) kiemeli az intézményi befektetők, ezen belül a nyugdíjpénztárak, nyugdíjalapok szerepét a gazdaság hosszútávú finanszírozásában. A fejezet bemutat néhány nemzetközi példát arra, hogy egyes országokban milyen eszközökkel ösztönözik a fogyasztókat részvételre hosszútávú megtakarítási programokban. A fejezet kiemeli az automatikus beléptetést (opt-out lehetőséggel) mint a lefedettség növelésének egy hatékony eszközét.

²⁰ Holtzer Péter kiemeli, hogy az automatikus beléptetési rendszer megvalósításának sikerességében is kulcsfontosságú a munkáltatók együttműködési készsége. Egy példán bemutatva „*Érdemes egyébként kitérni a török reform egyik eddigi kudarcára. A törvényelőkészítés 2014-16-ban zajlott, ennek alapján 2017 elején indult el az új rendszer. Az első tapasztalatok (és ezek még bőven a török gazdaság és piacok idei évi teljes fejreállása előttről származtak) azt mutatták, hogy a kilépési hányad (tehát az automatikus beléptetés után mégis kilépők aránya) a sikeres reformok alacsony, 5-10 százalékos adatával ellentétben meghaladta a 40 százalékot is. Ennek számos oka lehet* (általános

Magyar Nemzeti Bank: A biztosítási szektor 10 éves jövőképe 7 pontban – öngondoskodási kitekintéssel, 2018 [biztosítási-szektor-jo-vo-je-pst-online.pdf \(mnb.hu\)](#)

Magyar Nemzeti Bank: Biztosítási, pénztári és tőkepiaci kockázati jelentés, 2018 [Biztosítási, pénztári és tőkepiaci kockázati jelentés, 2018 \(mnb.hu\)](#)

Magyar Nemzeti Bank: Versenyképességi program 330 pontban 2019 [Versenyképességi program 330 pontban \(mnb.hu\)](#)

Magyar Nemzeti Bank: Új közgazdaságtan a fenntarthatóságért Szakkönyv/háttéranyag 2022 (Szerk: Baksay Gergely, Matolcsy György, Virág Barnabás) [Új Fenntartható Közgazdaságtan \(mnb.hu\)](#)

Magyar Nemzeti Bank: Biztosítási, pénztári, tőkepiaci kockázati és fogyasztóvédelmi jelentés 2024. [Biztosítási, pénztári, tőkepiaci kockázati és fogyasztóvédelmi jelentés \(mnb.hu\)](#)

Matits Ágnes: Kis magyar nyugdíjpénztár-történelem (1993-2000) In: Matits Ágnes (2018): A magyar nyugdíjpénztárakról, Gondolat

Mirza-Davies, James; Zaidi, Khadijah: Pensions: automatic enrolment - current issues 2023 House of Commons Library [Pensions: Automatic enrolment - current issues - House of Commons Library \(parliament.uk\)](#)

OECD, European Commission: State of Health in the EU Magyarország Egészségügyi országprofil 2023 [Magyarország: Egészségügyi országprofil 2023 \(oecd.org\)](#)

OECD: Pensions Outlook 2022, online: [OECD Pensions Outlook 2022 | en | OECD](#)

OECD: Reviews of Pension Systems: Czech Republic 2020, online: [OECD Reviews of Pension Systems: Czech Republic | en | OECD](#)

OECD: Financial Markets, Insurance and Pensions – Inclusiveness and Finance 2019, online: [Financial Markets Insurance and Pensions: Inclusiveness and Finance \(oecd.org\)](#)

Polish Development Fund: Employee Capital Plans (PPK), online: [Employee Capital Plans \(PPK\) - Polish Development Fund \(pfr.pl\)](#)

Dr. Sinkó Eszter (2022): Források, finanszírozók Európában és Magyarországon – És még néhány megjegyzés... Magyar Orvosi Kamara előadás 2022. május 27. [https://mok.hu/public/media/source/Sink%C3%B3_Eszter_MOK_20220527_vegleges%20\(1\).pdf](https://mok.hu/public/media/source/Sink%C3%B3_Eszter_MOK_20220527_vegleges%20(1).pdf)

Stefkovics Ádám (2018): Még mindig „sok van a párna alatt” Biztosítás és Kockázat, V. évf. 4. szám, pp. 82–95. <http://dx.doi.org/10.18530/BK.2018.4.82>

Szabó Sándorné Csemniczki Katalin (2000): Nyugdíjrendszerünk 1927-től 1997-ig In: Körkép reform után – Tanulmányok a nyugdíjrendszerről Szerk: Augusztinovics Mária

Szebelédi Ferenc (2010): A nem állami nyugdíjrendszerek európai szabályozásának logikája ELTE ÁJTK [Jogi tan 2010_2_Szebeledi_Ferenc_276-289.pdf;jsessionid=48107BA917C5B4C0EE5C284A51F4B54C \(elte.hu\)](#)

Vaskövi Ágnes – Ráduly Dóra (2022): Nyugdíjrendszerek és nyugdíj-előtakarékossági formák a visegrádi országokban Biztosítás és Kockázat, IX. évf. 3-4. szám, pp. 38–71. <http://dx.doi.org/10.18530/BK.2022.3-4.38>

Vostatek, Jaroslav: Czech Private Pension System: A Review, online: [WU-2016-04-10-Vostatek-en.pdf \(piu.org.pl\)](#)

„Szerkesztett formában megjelent a Biztosítás és Kockázat magazin XI. évfolyam 3-4. számában.”